



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en la
Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora
del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa
Local El Collao – Ilave 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación.

AUTOR:

Br. Francisco Huanacuni Mamani

ASESOR:

Dr. Percy Vásquez Arce

SECCION: EDUCACION E IDIOMAS

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Vladimiro Ibañez Quispe
Presidente

Dr. Reynaldo Sucari León
Secretario

Dr. Percy Vásquez Arce
Vocal

DEDICATORIA

A mi esposa Sofía e hijos Joaquín y Moisés
por su comprensión y apoyo incondicional.

Francisco

AGRADECIMIENTOS

A todos los docentes de la Maestría en Educación de esta prestigiosa Universidad por el trabajo desarrollado en beneficio del Magisterio Nacional y por su dedicación para con nosotros.

A la plana Directiva, Jerárquica Docentes y Administrativos de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen - llave y a los estudiantes porque sin su colaboración no hubiese sido posible desarrollar esta investigación.

Al Dr. Percy Vásquez Arce, docente del programa de maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por sus sabias enseñanzas.

A la Universidad César Vallejo, por hacer posible nuestro crecimiento profesional para enfrentar los principales retos que nos plantea la labor educativa.

El autor.

DECLARACIÓN JURADA

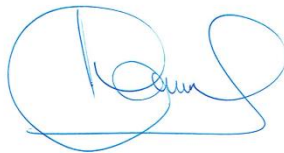
Yo, Francisco HUANACUNI MAMANI, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 01330956, con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carme, del distrito de Ilave, Perú, año 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Setiembre del 2018.



Francisco Huanacuni Mamani

DNI 01330956

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Tengo el honor de presentarles la tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de Ilave -2017”, producto del proceso de formación recibida en la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, contribución académica que me permitirá optar el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

El presente trabajo se desarrolló respetando los lineamientos establecidos por la Escuela de Post Grado, donde como investigador me planteó como objetivo: Determinar la relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Emblemática Nuestra Señora del Carmen de Ilave.

El trabajo de investigación consta de cuatro partes: introducción, marco metodológico, resultados y discusión; además las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

A la espera de su gentil aprobación.

El autor.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
I: INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos:	13
1.3. Teorías relacionados al problema:.....	18
1.4. Formulación del problema	35
1.4.1. Definición General:	35
1.4.2. Definiciones Específicas:.....	36
1.5. Justificación del estudio:	36
1.6. Hipótesis.....	37
1.6.1. Hipótesis general:.....	37
1.6.2. Hipótesis específicas	37
1.7. Objetivos:	38
1.7.1. Objetivo general	38
1.7.2. Objetivos Específicos	38
II. MÉTODO.....	39
2.1. Diseño de investigación:	39
2.2. Variables y Operacionalización de variables:	40
2.3. Población y muestra:.....	43

2.3.1. Población:.....	43
2.3.2. Muestra:.....	44
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad:	44
2.4.1. Técnicas:	44
2.4.2. Instrumentos:.....	44
2.4.3. Validez:.....	46
2.4.4. Confiabilidad:.....	46
2.5. Método de análisis de datos	46
2.6. Aspectos Éticos.....	47
III. RESULTADOS	49
3.1. Aspectos generales de la Investigación:.....	49
3.2. Resultados generales de la variable clima organizacional en la IES “Nuestra Señora del Carmen” de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao Ilave 2017.	49
3.3. Resultados de la aplicación del cuestionario clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales:	51
3.4. Resultados de la aplicación del cuestionario clima organizacional en su dimensión trabajo en equipo:	52
3.5. Resultados de la aplicación del cuestionario clima organizacional en su dimensión comunicación:	53
3.6. Resultados generales de la aplicación del cuestionario desempeño docente:	55
3.7. Resultados de la aplicación del cuestionario desempeño laboral en su dimensión diversificación curricular:	56

3.8. Resultados de la aplicación del cuestionario desempeño docente en su dimensión de planificación:.....	57
3.9. Resultados de la aplicación del cuestionario desempeño docente en su dimensión de evaluación:.....	59
3.10. Prueba de Hipótesis:	60
IV.DISCUSIÓN:	67
V. CONCLUSIONES	69
VI.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	71
VII. ANEXOS:	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Principales grupos de dimensiones del clima organizacional por autores	22
Tabla 2 Operacionalización de la variable clima organizacional	41
Tabla 3 Operacionalización de la variable desempeño docente	42
Tabla 4 Niveles de interpretación para la descripción de las variables y sus dimensiones.	43
Tabla 5 Población de estudio	43
Tabla 6 Niveles de interpretación del coeficiente de correlación.....	47
Tabla 7 Resultados generales del nivel del clima organizacional en la IES “Nuestra Señora del Carmen” – llave.....	49
Tabla 8 Resultados de la dimensión relaciones interpersonales.....	51
Tabla 9 Resultados de la dimensión trabajo en equipo	52
Tabla 10 Resultados de la dimensión trabajo en equipo	54
Tabla 11 Resultados de la variable desempeño docente y sus dimensiones .	55
Tabla 12 Resultados de la dimensión diversificación curricular	56
Tabla 13 Resultados de la dimensión planificación curricular	57
Tabla 14 Resultados de la dimensión evaluación	59
Tabla 15 Prueba de hipótesis general.....	61
Tabla 16 Prueba de hipótesis 1	62
Tabla 17 Prueba de hipótesis 2.....	64
Tabla 18 Prueba de hipótesis 3.....	65

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados generales de los niveles del clima organizacional en la IES “Nuestra Señora del Carmen” – Ilave.....	50
Figura 2: Resultados de la dimensión relaciones interpersonales.....	51
Figura 3: Resultados de la dimensión trabajo en equipo.....	53
Figura 4 Resultados de la dimensión comunicación	54
Figura 5: Resultados generales de la variable desempeño docente	55
Figura 6: Resultados de la dimensión diversificación curricular	56
Figura 7: Resultados de la dimensión planificación curricular	58
Figura 8: Resultados de la dimensión planificación curricular	59

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao- Ilave, 2017, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao- Ilave, 2017.

Esta investigación corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, el muestreo es no probabilístico y la muestra estuvo constituida por 85 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta de clima organizacional y desempeño docente elaborado por García y Segura (2013), que fue validado por el estadístico Alfa de Cronbach de 0.905; la contrastación de la hipótesis fue efectuado con el estadístico Rho de Spearman.

La conclusión a la que se arribó con la presente investigación es que existe una correlación moderada y muy significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017, con un nivel de significancia de 0.01 y Rho de Spearman de 0.570.

PALABRAS CLAVE:

Clima organizacional, desempeño docente.

ABSTRACT

The present research work called Organizational Climate and Teaching Performance in the Secondary Educational Institution Nuestra Señora del Carmen of the Local Educational Management Unit El Collao-Ilave, 2017, aims to determine the relationship between the Organizational Climate and the Teaching Performance at the Nuestra Señora del Carmen Secondary Educational Institution of the Local Educational Management Unit El Collao-Ilave, 2017.

This research corresponds to the quantitative approach, descriptive correlational type, sampling is not probabilistic and the sample was constituted by 85 teachers, the technique used was the organizational climate and teaching performance developed by Garcia and Segura (2013), which was validated by the Cronbach's Alpha statistician of 0.905; the test of the hypothesis was made with Sperarman's Rho statistic.

The conclusion reached with the present research is that there is a moderate and very significant correlation between the Organizational Climate and the teaching performance in the Secondary Educational Institution "Nuestra Señora del Carmen" of the Local Educational Management Unit El Collao - Ilave , 2017, with a level of significance of 0.01 and Spearman's Rho of 0.570.

KEYWORDS:

Organizational climate, teaching performance.

I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

La Educación Básica en nuestro país en la actualidad atraviesa por una serie de cambios, tanto a nivel legislativo como a nivel curricular; uno de ellos es la publicación e implementación de la Ley N° 29944, ley de la reforma magisterial, implicó nuevas escalas para el profesorado que consideró no solo el tiempo de permanencia, sino también la formación académica así como las competencias pedagógicas diferenciadas los mismos que están desarrollados en el marco del buen desempeño docente, en la evaluación del desempeño docente, contempló también la reducción del tiempo de servicios para el retiro o cese de la función docente, entre otros aspectos; los cuales ha generado, inestabilidad, desconfianza, repudio de parte de los docente, que ha llevado a la concreción de diversas huelgas, evidentemente ello afecta e influye en el comportamiento de los docentes de las Instituciones Educativas.

A nivel curricular, con la R.M. N° 281-2016 MINEDU se aprueba el nuevo currículo nacional, que debió implementarse a nivel nacional desde el 1 de enero del 2017, sin embargo está fue pospuesta y en la actualidad su implementación es solo en las instituciones educativas focalizadas. Y en mérito a la R.M 657 – 2017 MINEDU aún en muchas Instituciones Educativas es vigente el Diseño Curricular Nacional 2009 aprobado mediante R.M. N° 440-2008 ED y su modificatoria R. M. N.° 199-2015 MINEDU, situación que crea también inestabilidad, desconcierto, en el trabajo docente.

En mérito a la R.M. N° 262-2013 ED y la R.M. N° 276-206 MINEDU muchas instituciones educativas cuentan hoy con nuevos directores y subdirectores quienes tienen la tarea de mantener un clima organizacional adecuado con el fin de lograr mejores aprendizajes. Ello implica que las instituciones educativas necesitan de docentes que participen activamente en la labor educativa y de directores que asuman su rol de líderes pedagógicos; estos cambios que vive la educación básica en nuestro país y sus efectos se visualizan también a nivel de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, más aún si en la actualidad dicha Institución Educativa cuenta con un nuevo líder pedagógico que tiene la tarea de mantener un clima organizacional que permita un desempeño adecuado de parte de los docentes.

Dentro de este contexto, es necesario investigar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave durante el año 2017.

1.2. Trabajos previos:

A nivel Internacional, tenemos las siguientes investigaciones.

Rivera (2000), dice en su tesis para optar el grado académico de magister titulada “clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa de Antofagasta – Chile”, señala que existe relación entre Clima Organizacional y el logro de objetivos de la organización educativa ya que ambas Unidades Educativas aprecian como positivo la implicancia que tienen la actitud y el desempeño de los docentes y directivos en el éxito que requiere toda meta educacional. De igual forma reconocen la influencia directa del Trabajo en Equipo y la acción del Equipo de Gestión, estrategias centrales en el éxito de la implementación de la Reforma Educativa; en esta investigación la metodología utilizada fue de tipo correlacional, con una muestra de 65 docentes y 150 estudiantes de los niveles de enseñanza básica y media, utilizando el test de Likert. (p.60).

Luengo (2013), en su investigación para optar el grado de Magister Scientiarum en Educacio titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centro de educación inicial”, señala que el clima organizacional registrado en los Centros de Educación Inicial del Municipio de Mara, del estado Zulia, es arbitrario, ello se muestra en el desinterés por parte del personal en la toma de decisiones. Evidenciándose en estas organizaciones que directivos y docentes no son conscientes que el ambiente de trabajo es un factor determinante en el desempeño laboral; dicha investigación estuvo orientado a analizar la relación

entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centro de Educación Inicial del Municipio Mara, estado de Zulia, Venezuela, en una población de 05 directivos y 44 docentes. (p.80).

Contreras & Jiménez (2016) en su investigación titulada Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención, una de las conclusiones a la que arriba es que hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo no deseable que se ejerce en el colegio y marca una propensión evidente a la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría con adjetivos desfavorables hacia un liderazgo pertinente. Esta investigación buscó describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un Colegio de Cundinamarca, teniendo en cuenta la perspectiva de los distintos actores de la comunidad educativa para con base en ello, diseñar lineamientos de intervención que propendan por el bienestar de la comunidad educativa”, en esta investigación se tuvo como muestra población de 101 estudiantes, 25 docentes y 04 funcionarios.”(p.71).

A nivel nacional se ha encontrado algunos informes y estudios que analizan el Clima Organizacional así como el Desempeño Docente en Instituciones Educativas.

Aguado (2012) en su estudio sobre el “Clima Organizacional en una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, llega a la conclusión de que el nivel del clima organización tiene un nivel aceptable

respecto de las dimensiones estructura, recompensa e identidad y respecto a la dimensión relaciones son regulares, dicho trabajo de investigación buscó describir los niveles del clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla según la perspectiva de los docentes, en esta investigación el autor hizo uso un cuestionario de 42 ítems de Litwin y Stinger adaptado por Marleni Mendoza Damas, en una población y muestra de 57 docentes.

Cristobal (2014) en su tesis para obtener el grado academico de magister titulada “Clima organizacional y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva Huaral, 2014”, concluye existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva Pública Huaral. 2014 (Rho de Spearman = 0,663**, siendo esta una correlación moderada entre las variables); dicha investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa mencionada y la metodología fue de tipo básico, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y su población fue de 50 docentes.

Flores (2016), en su tesis para optar el grado académico de Magister Scientiae en Administración de la Educación, titulado “Clima Escolar y Desempeño Docente en la Insitución Educativa Secundaria José Macedo Mendoza de Macusani – 2016”, llegó a la conclusión de que el clima escolar tiene un grado de correlación moderada y positiva con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa objeto de estudio, dado que el clima escolar es calificado

como regular por los docentes y el coeficiente de correlación r de Pearson es de 0,61; el objetivo de dicha tesis fue determinar el grado de correlación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria José Macedo Mendoza de Macusani – 2016, la metodología que empleo el investigador fue de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional y su población fue de 88 docentes, entre varones y mujeres.

Taboada (2006), en su tesis titulada “el clima organizacional y el desempeño docente de Instituciones Educativas pertenecientes a Fe y Alegría”, llegó a la conclusión de que los componentes de planificación y ejecución se correlacionan de manera moderada, mientras que los factores evaluación y valores en relación al clima organizacional presentan una alta correlación; demostrando con ello que los docentes asimilan valores y por lo tanto el clima organizacional se convierte en un componente que guía las acciones docentes; esta tesis estuvo orientada a investigar el desempeño docente, los valores y la ética del clima organizacional, el cual lo efectuó en tres instituciones educativas del cono sur de Lima, con una población y muestra de 55 participantes, para ello hizo uso un test de clima organizacional y una ficha de percepción del desempeño docente.

Geronimo (2014) por su parte investigó el “Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 30764” del distrito de Chanchamayo – Junin, y tuvo como objetivo: “determinar si existe una relación directa entre el clima organizacional y sus dimensiones de manera tal que a medida que se incrementa el nivel de las diferentes dimensiones aumentará el nivel del clima organizacional de la Institución Educativa N° 30764 “Capelito” del distrito de Chanchamayo – Junin”

(p.23-24). La muestra con la que hizo su investigación estuvo constituida por 26 docentes y obtuvo como resultado que el 65,4% de los docentes encuestados percibieron un buen clima organizacional, ello implica que las opiniones de los docentes coinciden respecto al estilo de dirección, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos por lo tanto influyen de manera positiva en el clima organizacional. Ello pone de manifiesto que si se mejora las dimensiones mejora también correlativamente el clima organizacional; en esta investigación el autor utilizó como instrumento la escala de clima organizacional EDCO.

Garcia & Segura (2013) en su tesis para optar el grado de magister investigó “El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay – 2013” de la provincia de Huari – Ancach, con el objetivo de determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay; en esta investigación la población estuvo constituido por 65 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria en la que concluyó que el clima organizacional y el desempeño docente se relacionan moderadamente, pero de manera muy significativa, ello quiere decir que esta evidencia debe tomarse en cuenta para trabajar más en el clima organizacional de las instituciones educativas y también en capacitar y preparar a los docentes para que tenga un mejor desempeño en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.

Si las autoridades educativas desean que el personal esté a gusto y manifieste un buen desempeño, deben preocuparse por fomentar y mantener un clima saludable y armonioso en el que cada individuo se desempeñe a satisfacción, pero también deben preocuparse por la formación continua de los docentes. El instrumento utilizado en esta investigación fue un cuestionario de 15 ítems que evaluó la variable clima organizacional y 15 ítems para la variable desempeño docente.

Barriga (2016) por su parte investigó el “Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima. 2016” y buscó determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Universidad Jaime Bausate y Mesa, utilizando un cuestionario de clima organizacional que contiene 24 ítems con entrevistas al personal docente y directivo, dicha investigación fue de tipo descriptivo correlativo, de diseño no experimental con una población de 80 docentes, en dicha investigación encontró que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Mesa, dado que el coeficiente de correlación es BUENA (0,755) y que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05.

1.3. Teorías relacionados al problema:

Clima organizacional:

García (2009:45) respecto al clima organizacional señala: “el constructo clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos

y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente”.

Por su parte Orbegozo (2010.) citando a Silva (1996) y Brunet (2004) refiere que las definiciones de clima organizacional se agrupan en tres posturas o enfoques:

Las definiciones objetivas u objetivistas que privilegian una comprensión del clima como mero conjunto de características organizacionales tangibles y que influyen sobre la conducta de sus integrantes (Brunet 2004). Al que Mañas, González y Peiró (1999) denominan enfoque estructural acerca de la formación del clima. Para este enfoque, el clima existe de modo concreto y exterior a los individuos expuestos a él y tan sólo lo perciben y reflejan. En conjunto, los integrantes de la organización tienen percepciones similares de su clima de trabajo. Al ser interrogados sobre él, lo reproducen sin modificaciones ni procesamiento.

Las definiciones subjetivas o subjetivistas, que entienden el clima como percepciones personales de los miembros de una organización. Desde esta perspectiva se asume una postura tan extrema como la anterior. Es decir, el clima depende del estado de ánimo de quienes lo viven y, por tanto, sería mutable, poco fiable y tal vez hasta inabordable.

El clima, desde esta postura, es una descripción individual o personal del entorno organizacional.

En tercer lugar, **las definiciones integradoras** que conciben al clima como el resultado de la interacción entre la conformación física de la organización y las características personales de los individuos que la componen. Son los individuos en su interacción recíproca y con el ambiente, los que dan lugar al consenso sobre el clima (p. 351-352).

Por otro lado Méndez (2006) citado por (García, 2009) define “el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno”(p. 45-46).

El clima organizacional determina la forma en que los individuos perciben el ambiente de trabajo, su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización en la cual labora (Martínez, 2003).

A nivel escolar, “el clima es un reflejo de la identidad institucional. Es una radiografía de cuán buenas son las relaciones entre todo el personal que trabaja en una institución educativa” (Ansión & Villacorta, 2004).

Los resultados de los estudios realizados sobre clima organizacional evidentemente proporcionan información muy importante sobre la realidad del

clima organizacional en las Instituciones Educativas, ello servirá para que la comunidad educativa busque mecanismos de solución, de manera que se pueda contribuir a la construcción de un clima organizacional escolar agradable que contribuya al logro de los aprendizajes.

Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Dimensiones del clima organizacional:

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización en nuestro caso en una Institución Educativa, dichas dimensiones influyen en el comportamiento de las personas que laboran en la Institución Educativa.

Respecto a la cantidad de dimensiones del constructo clima organizacional no existe unidad de criterio, tal es así que para, Brunet (2004) a partir de las investigaciones de distintos autores presenta 12 grupos de dimensiones; entre los principales grupos de dimensiones tenemos:

Tabla 1 Principales grupos de dimensiones del clima organizacional por autores

MOOS E INSEL	LIKERT	LITWIN Y STRINGER	HALPIN Y CROFT
Confort	Métodos de mando	Estructura	Cohesión entre el Cuerpo docente
Innovación	Naturaleza de las fuerzas de motivación	Responsabilidad	Grado de compromiso del cuerpo docente
Control	Naturaleza de los procesos de comunicación	Recompensa	Moral de grupo
Tarea	Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción	Riesgo	Apertura de espíritu
Apoyo	Toma de decisiones	Apoyo	Consideración
Claridad	Fijación de los objetivos o de las directrices	Normas	Nivel afectivo de las relaciones con la dirección
Presión	Procesos de control	Conflicto	Importancia de la Producción
Autonomía	Objetivos de resultados y de perfeccionamiento		
Cohesión			
Implicación			

Fuente: Brunet (2004, p. 44-45)

Sin embargo (Brunet, 1987, p. 51) refiere que:

El clima de una organización está constituido por una serie de dimensiones que forman su esencia y que la caracterizan. Sin Embargo, parece ser que la mayor parte de los cuestionarios utilizados se distinguen por ciertas dimensiones comunes que son:

1. El nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema.

2. El grado de estructura y obligaciones impuestas a los miembros de una organización por su puesto.
3. El tipo de recompensas o de remuneración que la empresa otorga a los empleados.
4. La consideración, el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores.

Garcia & Segura (2013) Sostienen que “la construcción y sostenimiento de un clima organizacional adecuado para la convivencia e interacción pacífica de los sujetos requiere el desarrollo de buenas relaciones interpersonales, una fluida y permanente comunicación, así como el fomento del trabajo en equipo”(p. 45-46).

Relaciones Interpersonales:

Garcia & Segura, 2013 citando a De la Corte (2004) señala que: “las relaciones interpersonales son interacciones que se producen entre dos o más personas en un entorno social determinado: el hogar, la comunidad, centro de trabajo o cualquier otro tipo de organización” (p.30). Ello implica que las relaciones interpersonales a nivel de una institución educativa se producirá entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa, tanto a nivel de aula como a nivel administrativo.

Por otro lado la gestión de las relaciones interpersonales es competencia del líder, ello implica que en el ambito educativo dicha responsabilidad la asume el Director como lider pedagógico; pero tambien precisa que esa responsabilidad no debe estar orientada a controlar a las personas con quienes se interrelaciona,

sino debe estimular una permanente comunicación, la escucha activa, y por el contrario debe controlar las reacciones personales negativas para evitar que estas afecten la convivencia. (García & Segura (2013, p.30) citando a Mapcal (1998)

Wiemann(2011), Los sujetos que valoran y cuidan sus relaciones interpersonales aprenden a gestionar emociones positivas y negativas; saben disfrutar de los sucesos agradables y enfrentar estoicamente los desagradables; disfrutan de los momentos emocionantes tanto como del éxito de los demás.

Trabajo en equipo:

Para (Winter, 2000) "Un equipo es un grupo de personas que trabajan juntas para mejorar un proceso. El conocimiento y la experiencia que cada miembro aporta al conjunto permiten lograr mejoras en dicho proceso" (p.7).

Para Katzembach-Smith, citado por (Franco & Velasquez, 2000, p. 29), "Un equipo es un número pequeño de personas con **habilidades** complementarias que están **comprometidas** con un propósito común, con metas de desempeño y con una propuesta por la que se consideran mutuamente **responsables**".

Los conceptos antes mencionados llevados al ámbito educativo ponen de manifiesto que el trabajo en equipo implica aprovechar los conocimientos, experiencias y habilidades de cada uno de los miembros del equipo de trabajo a fin de obtener mejores resultados de aprendizaje.

Comunicación:

La comunicación es el “fluido vital de una organización” (Gámez, 2007, p. 18). Por otro lado en opinión de Gámez, la comunicación organizacional tiene por finalidad rescatar la contribución activa de todas las personas que integran la organización, es una condición elemental para que exista la organización y se desarrolle eficientemente. De su adecuado manejo depende el éxito de la organización.

Para (Gámez, 2007, p. 18)., la comunicación cumple cuatro funciones básicas: (i) controlar la manera en que los miembros de la organización se comportan, (ii) influir en el ánimo de los colaboradores para que realicen su trabajo de manera eficiente, (iii) expresar emociones, por cuanto los trabajadores, estos manifiestan sus logros, alegrías, satisfacciones, frustraciones, etc. y (iv) facilitar decisiones.

Para Rebeil y Ruíz Sandoval (1998) citado por Gámez (2007, p. 20), la comunicación organizacional busca rescatar la contribución activa de todos los miembros de una organización y busca abrir espacios para la discusión de los problemas que requieren atención en la organización para lograr soluciones colectivas que beneficien a la organización y que además lo haga más productivo.

Desempeño docente:

Palomino (2012) considera que “[...] El desempeño docente es un conjunto de acciones que nos da un índice de rendimiento de un individuo en un trabajo”

(p.31). Mientras que para (Montenegro, 2007). El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y a su entorno.

Por su parte para (Torres, 2008) el desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Dichas acciones incluyen la planificación, desarrollo y la evaluación de las actividades que aseguren el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Áreas del desempeño docente

La Ley General de Educación N° 28044 en su Art. 59 referido a las áreas de desempeño del profesor señala que las áreas de desempeño laboral del profesor son la docencia, la administración y la investigación, también hace referencia a que los cargos administrativos son los de director y subdirector, a los cuales se accede mediante concurso público.

Por otro lado el Art. 12 de la Ley 29944 respecto a las áreas de desempeño laboral reconoce cuatro áreas de desempeño laboral para el ejercicio de cargos y funciones de los profesores, siendo estas la gestión pedagógica, la gestión institucional, formación docente y la investigación e innovación.

Marco de buen desempeño docente:

A través de la R.M N° 0004 ha aprobado el Marco del Buen Desempeño Docente que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracteriza a una buena docencia y que son exigibles a todos los docentes.

Para el (MINEDU, 2012) se entiende por dominio “un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes.[...]” (p.18).

Los dominios que contempla el Marco de Buen Desempeño Docente son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Para el MINEDU (2012) el dominio **preparación para el aprendizaje de los estudiantes**. Comprende la planificación del trabajo pedagógico mediante la elaboración del programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje de acuerdo con un enfoque intercultural e inclusivo.

El dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones, refiere además la gestiona en el aula de un clima favorable para el aprendizaje, el manejo de contenidos, la motivación, el empleo de estrategias idóneas, a utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que

faciliten la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

El dominio participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. El docente se involucra en la gestión de la institución educativa red de escuelas para consolidar comunidades de aprendizaje. Se comunica activamente con los distintos actores de la comunidad educativa, ejecuta y evalúa el proyecto Educativo Institucional. Valora y respeta la comunidad y a las familias.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, trabaja en grupo, participa en actividades de desarrollo profesional. Se responsabiliza de los procesos y resultados de aprendizaje.(p.18-19).

Diversificación curricular:

El Art. 33 de la ley 28044 Ley General de Educación señala: “El currículo de la Educación Básica es abierto, flexible, integrador y diversificado. Se sustenta en los principios y fines de la educación peruana. [...]”.

Por su parte el Art 28 del D.S. 011-2012- ED. Reglamento de la ley 28044 refiere que :

Establece los lineamientos generales para la diversificación curricular de la Educación Básica, para que sobre la base del currículo nacional se construyan currículos regionales que: a) Contengan aprendizajes pertinentes a las características específicas, necesidades y demandas de los estudiantes en cada

región, en función de sus entornos socioculturales, lingüísticos, económico-productivos y geográficos. b) Evidencien el respeto a la diversidad y a la persona con discapacidad, talento y superdotación, considerando lineamientos generales como la unidad nacional, la cohesión social, la interculturalidad y el bilingüismo. c) Garanticen que el estudiante logre los aprendizajes básicos esperados para el nivel, adecuándolos, cuando sea necesario, a las características socioculturales de cada realidad regional y local. d) Incluyan las competencias priorizadas en el marco curricular nacional. e) Adecuen las competencias, capacidades y actitudes del currículo nacional o incorporen aquellas que sean pertinentes para su realidad, de modo flexible. La diversificación curricular asume enfoques pedagógicos flexibles, contextualizados y relevantes. Se efectúa a partir de los resultados de un diagnóstico que contempla las potencialidades naturales, culturales y económico-productivas, así como las demandas, características, necesidades específicas e intereses de los estudiantes y sus familias y de la comunidad a la que pertenecen. (Ministerio de Educación, 2012)

En tal sentido la diversificación curricular tiene por finalidad adaptar los currículos nacionales a las instancias regionales y locales, según las necesidades, demandas y características de los estudiantes y la realidad social, cultural, lingüística, económico-productiva y geográfica (Ministerio de Educación, 2008). Son instancias de diversificación: a nivel regional las Direcciones Regionales de Educación, a nivel local las Direcciones de Unidades de Gestión Educativa Local y a nivel institucional el Director de la I.E o Coordinador de Red.

Planificación:

El programa curricular de educación secundaria aprobado mediante R.M. N° 649-2016-MINEDU. Señala que:

Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan. Parte por determinar claramente el propósito del aprendizaje (competencias y enfoques transversales). En este proceso es importante considerar las aptitudes, las necesidades, los intereses, las experiencias los contextos, entre otros factores de estudiantes, así como prever, organizar, reflexionar y decidir sobre: recursos y materiales, procesos pedagógicos y didácticos, interacciones, estrategias diferenciadas, clima de aula, contextos socioambientales, entre otros que hagan posible el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación para alcanzar dicho propósito. (MINEDU p.14).

La planificación curricular explicita las intenciones del sistema educativo y orienta la práctica pedagógica (Molina, 2006). A nivel institucional, la planificación curricular parte de la propuesta pedagógica del Proyecto Educativo Institucional, el mismo que se desarrolla en el Proyecto Educativo Institucional, el cual para cada aula aterriza en la planificación curricular anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.

El currículo nacional refiere además que en el proceso de la planificación es preciso tener presente tres procesos: a) La determinación del propósito de aprendizaje sobre la base de las necesidades de aprendizaje identificadas, b) Establecer los criterios para recoger evidencias de aprendizaje sobre el proceso

y c) Diseñar y organizar situaciones, estrategias y condiciones pertinentes al propósito de aprendizaje. Ello implica que la planificación requiere de un trabajo especializado, que no puede ser descuidado, por cuanto se trata de la concreción de un derecho.

Meléndez M. & Gómez (2008) señala que:

En la planificación curricular de aula, específicamente, se exige al docente una reflexión a la luz del paradigma constructivista, desde la forma de agrupar contenidos programáticos con valores hasta la construcción de ambientes pedagógicos y didácticos que posibiliten experiencias que favorezcan el desarrollo endógeno, mediante la resolución de problemas y elaboración de proyectos de corto, mediano y largo plazo, produciendo e innovando de acuerdo a las exigencias del sector productivo y tecnológico actual (Meléndez M. & Gómez, 2008, p.371).

Evaluación:

El D.S. N° 011-2012-MINEDU reglamento de la ley 28044 en su artículo 22 refiere que:

La evaluación es un procesos continuo de carácter pedagógico, orientado a identificar los logros de aprendizaje de los estudiantes, con el fin de brindarles el apoyo pedagógico que necesiten para mejorarlos. Evalúa las competencias, capacidades y actitudes del currículo, considerando las características del estudiante.

La evaluación de los aprendizajes por lo tanto es un proceso mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante, sobre el proceso de aprendizaje

de los estudiantes, que permitirá reflexionar sobre los aspectos positivos y negativos del proceso educativo, y en base a ellos además permitirá tomar decisiones con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En el currículo nacional se plantea la evaluación desde el enfoque formativo como un proceso sistemático en el que se recoge información relevante para luego valorarlo, con el fin de contribuir oportunamente a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Desde el enfoque formativo no se evalúa únicamente los contenidos, sino se evalúa las competencias.

Características de la evaluación

Torres (2012) considera cinco características de la evaluación: integral, procesal, sistémica, participativa y flexible.

Integral. Desde el punto de vista del aprendizaje, comprende las dimensiones intelectual, social, afectiva, motriz y valorativa del estudiante. En tal sentido, la evaluación se relaciona con el enfoque cognitivo, afectivo y sociocultural del currículo.

Procesal. Se practica durante todo el proceso educativo: al inicio, durante y al final del mismo. Así los resultados permitirán tomar decisiones oportunas para mejorar el aprendizaje. La evaluación permite evitar el fracaso.

Sistemática. Reconoce a los propósitos educativos, y se realiza en función de estos mediante criterios e indicadores vinculados. Los resultados permiten

reorientar el proceso, readaptar las programaciones, reunir otras estrategias entre otras decisiones. La evaluación se organiza y desarrolla en etapas previamente planificadas, con formulación anticipada de aprendizajes a evaluar, selección de técnicas e instrumentos pertinentes, válidos y confiables para obtener evidencia sobre los logros del aprendizaje de los estudiantes.

Participativa. Facilita la intervención de los distintos actores en el proceso de evaluación; implica al estudiante, a los docentes, directores y padres de familia en el mejoramiento de los aprendizajes, mediante la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Inclusive, los estudiantes pueden proponer cómo les gustaría ser evaluados.

Flexible. Se puede ajustar a las diferencias personales de los estudiantes, considerando sus propios ritmos y estilos de aprendizaje. Para ello se seleccionan y definen las técnicas e instrumentos de evaluación más pertinentes seleccionados de manera inteligente por el docente.

Funciones de la evaluación

En el DCN (Ministerio de Educación, 2008) se explica que la evaluación del aprendizaje cumple dos funciones:

Función pedagógica. Inherente a la enseñanza y al aprendizaje. Permite observar, recoger, analizar e interpretar información relevante acerca de las necesidades, posibilidades, dificultades y aprendizajes de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, manifestar juicios de valor y tomar decisiones pertinentes

y oportunas para establecer de una manera oportuna y eficaz las actividades de enseñanza y aprendizaje, tratando de mejorar los aprendizajes.

Función social. La evaluación permite acceder a la certificación de las capacidades de los estudiantes para el desempeño de determinadas actividades y tareas en el escenario local, regional, nacional o internacional.

Etapas del proceso de evaluación

Como proceso, la evaluación cumple cinco etapas Saavedra, (2004: p.27):

- a. Determinación de lo que se quiere evaluar.
- b. Definición de lo que [es] objeto de evaluación en términos de comportamiento.
- c. Selección de situaciones adecuadas a la observación de resultados.
- d. Registro
- e. Resumen de los datos recogidos (p. 27).

Torres (2012) explica que la evaluación es sistemática y debe planificarse en forma anticipada. Desde el momento mismo de elaborar la programación de aula es cuando el profesor establece los indicadores para medir el desarrollo de cada capacidad y actitud. Detalla las siguientes etapas:

- (i) *Planificación de la evaluación.* La evaluación es un proceso intencionado y previsor que responde a las preguntas: ¿qué? ¿para qué? ¿cómo? ¿cuándo se evaluará? y ¿con qué instrumentos?
- (ii) *Recojo y selección de información.* En el proceso se recoge información que evidencie los aprendizajes recurriendo a técnicas

formales, semiformales o mixtas. Luego se elige la que resulta más confiable y significativa según los objetivos de la evaluación.

(iii) *Interpretación y valoración de la información.* En esta etapa se considera el grado de desarrollo de los aprendizajes previstos. Los resultados deben valorarse verificando si son o no coherentes con los propósitos planteados.

(iv) *Comunicación de los resultados.* Los resultados sirven como insumo para el análisis del proceso de aprendizaje, tratando que estos sean de conocimiento de los estudiantes, docentes y padres de familia.

(v) *Toma de decisiones.* Finalmente se deberán adoptar las medidas apropiadas para mejorar el proceso de aprendizaje con miras hacia la obtención de mejores resultados en las evaluaciones posteriores.

Tipos de evaluación

Torres (2012), tomando como base a Casanova (1999) identifica las siguientes 4 tipologías de evaluación. Por su función, puede ser diagnóstica, sumativa y formativa; por normotipo, nomotética (referente externo), ideográfica (referente interno); por el momento de aplicación, inicial, procesual y final; y por los agentes que intervienen en ella, autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Definición General:

¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017?

1.4.2. Definiciones Específicas:

- ¿Cómo el clima organizacional influye en la diversificación curricular en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017?
- ¿Cómo el clima organizacional influye en la planificación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017?
- ¿Cómo el clima organizacional influye en la evaluación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017?

1.5. Justificación del estudio:

El presente estudio adquiere relevancia porque permite determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave, del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao, condición que constituye un indicador de calidad dentro del sistema educativo peruano, que influye de manera directa en el logro de aprendizajes, así como en la demanda del servicio educativo de parte de la población por matricular a sus menores hijos en la Institución Educativa objeto de estudio, que en los últimos años viene disminuyendo su población escolar de 2,246 estudiantes en el año 2,015 a 1,973 estudiantes en el año 2,017 conforme se reporta en la estadística de la calidad educativa (ESCALE) del Ministerio de Educación.

Es indudable que en toda práctica social-humana las emociones están presentes, por cuanto se tiene personas con distintos caracteres, dado que algunos son tolerantes y otras intolerantes, se tiene personas pesimistas y optimistas, reactivos y proactivos, violentos y pasivos, empáticos y no empáticos, y la suma de dichos caracteres determina clima organizacional de la Institución Educativa y es tarea de los Directivos de la Institución Educativa mantener un clima organizacional favorable para el desempeño docente y el logro de los aprendizajes.

Esta investigación tiene también una importancia práctica, ya que sus resultados permitirán a los directivos de la Institución Educativa tomar las medidas más convenientes que coadyuven a mejorar la relación del clima organizacional y el desempeño docente.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

- El clima organizacional influye en la diversificación curricular en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.

- El clima organizacional influye en la planificación a nivel de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.
- El Clima organizacional influye en la evaluación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

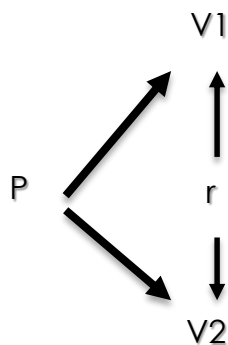
- Determinar la relación entre clima organizacional y la diversificación curricular en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la planificación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la evaluación en la evaluación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación:

La presente investigación al tipo de investigación no experimental, porque, se realiza sin manipular deliberadamente las variables y su diseño es descriptivo correlacional debido a que se describió las variables en estudio para posteriormente determinar la relación existente entre ambas variables “Clima organizacional” y “Desempeño docente”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

El esquema que corresponde a la investigación es:



Donde:

P = Muestra

V1 = Clima organizacional

V2 = Desempeño docente

r = Coeficiente de correlación de Pearson

2.2. Variables y Operacionalización de variables:

Variable 1. Clima organizacional

El clima organizacional es el conjunto de características y regularidades estables que perduran en determinado periodo dentro de una organización; expresa la atmósfera emocional imperante en esta.

Variable 2. Desempeño docente

El desempeño docente es el conjunto de acciones concretas que realiza el docente en cumplimiento de sus funciones como formador de niños y jóvenes. Está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Tabla 2 Operacionalización de la variable clima organizacional

Clima organizacional			Ítems		Puntaje		Índice
Dimensión	Indicador	Rango	Subtotal	Total	Mínimo	Máximo	
Relaciones Interpersonales	Tolerancia	1	1				1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
	Aceptación	2,3,4	3	5	1	5	
	Empatía	5	1				
Trabajo en equipo	Participación	6,7,10	3				75
	Compromiso	8, 9	2	5	1	5	
Comunicación	Egoísmo	13	1				75
	Desconfianza	15	1				
	Creatividad	14	1	5	1	5	
	Asertividad	11, 12	2				
Total				15			

Fuente: Elaborado por el investigador.
Elaboración: El Ejecutor

Tabla 3 Operacionalización de la variable desempeño docente

Desempeño docente			Ítems		Puntaje		Índice
Dimensión	Indicador	Rango	Subtotal	Total	Mínimo	Máximo	
Diversificación curricular	Conocimientos	16	1				1= Totalmente en desacuerdo
	Capacidades	19	1	5	1	5	
	Flexibilidad	17, 18, 20	3				
Planificación	Objetivos	21	1				2= En desacuerdo
	Metas	23	1	5	1	5	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	Recursos	25	1				4= De acuerdo
	Actividades	22, 24	2				5= Totalmente de acuerdo
Evaluación	Tipos	27, 28	2	5	1	5	
	Metodología	26, 29, 30	3				
Total				15			

Fuente: Elaborado por el investigador.
Elaboración: El Ejecutor

Tabla 4 Niveles de interpretación para la descripción de las variables y sus dimensiones.

Categoría	Variable	Dimensión
Muy bajo	15-27	5-9
Bajo	28-39	10-13
Regular	40-51	14-17
Alto	52-63	18-21
Muy alto	67-75	22-25

Fuente: Elaborado por el investigador.
Elaboración: El Ejecutor

2.3. Población y muestra:

2.3.1. Población:

La población está constituida por 85 docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave, de la provincia de El Collao, de la Región Puno, según se muestra en la tabla N° 5.

Tabla 5 Población de estudio

Especialidad de formación de los docentes	TOTAL
Matemática	14
Comunicación	14
Historia, Geografía y Economía	16
Ciencia Tecnología y Ambiente	14
Educación Física	6
Educación Religiosa	6
Ingles	5
Educación para el trabajo	6
Arte	4
TOTAL	85

Fuente: Elaborado por el investigador.
Elaboración: El Ejecutor

2.3.2. Muestra:

La muestra estará constituida por la totalidad de la población docente de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017, por cuanto la población es pequeña; en consecuencia, se trabajó con una muestra no probabilística ya que la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino de la naturaleza y características del estudio, así como de los objetivos planteados.

2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad:

2.4.1. Técnicas:

Encuesta: Esta técnica nos permitió recoger información sobre el Clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria Emblemática Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.

2.4.2. Instrumentos:

Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Descripción.

El instrumento que se empleó en la recolección de los datos es un cuestionario, creado por los investigadores Gregorio García Herrera y Luis Alberto Segura Agüero, en junio de 2013, en la Provincia de Huari, Región Áncash, Perú.; adaptado por el autor de la presente investigación.

El cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre el clima organizacional y el desempeño docente. Está estructurado en dos partes: una primera, de 15 ítems, que mide la variable clima organizacional (X), y una segunda, también de 15 ítems, que mide la variable desempeño docente (Y)

El instrumento tiene un escalamiento tipo Likert y los ítems ofrecen cinco opciones de respuesta:

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

El puntaje mínimo de cada variable y sus dimensiones se calcula multiplicando el puntaje mínimo (1) o máximo (5) por la cantidad de ítems:

Variable:

Mínimo: $1 \times 15 = 15$

Máximo: $5 \times 15 = 75$

Dimensiones:

Mínimo: $1 \times 5 = 5$

Máximo: $5 \times 5 = 25$

2.4.3. Validación:

La validación de los instrumentos se realizó a juicio, para lo cual, se les proporcionó la matriz de consistencia, los instrumentos para la recolección de datos y la ficha de validación.

La validación por parte de los expertos tuvo por finalidad establecer si los instrumentos planteados para la recolección de datos, tienen utilidad para la investigación, cuyo resultado final consistirá en la emisión de una constancia como evidencia de la viabilidad o no de los instrumentos propuestos.

2.4.4. Confiabilidad:

En el desarrollo de la presente investigación no fue necesario realizar la confiabilidad de los instrumentos, debido a que el cuestionario fue puesta a juicio de expertos, quienes lo validaron satisfactoriamente; además fue validado por los investigadores García y Segura en la investigación titulada El Clima organizacional y su relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay. 2013.

2.5. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se aplicó en calidad de métodos específicos al método descriptivo y al método estadístico.

El método descriptivo, nos brindó la oportunidad de representar de manera objetiva y certera la realidad, esto implica que la recolección de información está referida únicamente a las variables planteadas en el presente trabajo; mientras que el método estadístico, nos permitió aplicar a nuestra investigación el enfoque

cuantitativo, en virtud a ello, se pudo obtener información, procesar, analizar e interpretar las variables para un mejor dimensionamiento de la realidad.

En el análisis inferencial se utilizó el coeficiente de correlación rho de Spearman para el contraste de hipótesis, estableciendo un nivel de significancia de $\alpha = 0.5$ (5% de error).

Para interpretar los resultados se ha tomado en cuenta la siguiente escala de valores:

Tabla 6 Niveles de interpretación del coeficiente de correlación

VALOR DE r	INTERPRETACIÓN
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.8 < r < 1.0$	Correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	Correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	Correlación moderada
$0.2 < r \leq 0.4$	Correlación baja
$0 < r < 0.2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Fuente: Bisquerra (1987, p.189)

2.6. Aspectos Éticos

En el trabajo se ha respetado las normas y convencionales observables en la redacción de un informe de investigación científica en el campo educativo. Se

tuvo en cuenta las recomendaciones del Manual de Publicaciones APA Sexta Edición, así como el protocolo de investigación de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Se respetaron los derechos de autor y se protegió la identidad de los sujetos encuestados. Además, los datos recolectados se procesaron en forma veraz y objetiva para garantizar la validez de los resultados comunicados en este informe.

III. RESULTADOS

3.1. Aspectos generales de la Investigación:

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Emblemática Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao Ilave 2017 en el que la muestra está constituido por 85 docentes.

3.2. Resultados generales de la variable clima organizacional en la IES “Nuestra Señora del Carmen” de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao Ilave 2017.

Los resultados obtenidos se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 7 Resultados generales del nivel del clima organizacional en la IES “Nuestra Señora del Carmen” – Ilave

ESCALA DE VALORACIÓN	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL	
	fi	fi%
MUY BAJO	0	0.00%
BAJO	3	3.53%
REGULAR	2	2.35%
ALTO	52	61.18%
MUY ALTO	28	32.94%
TOTAL	85	100%

Fuente: Cuestionario clima organizacional y desempeño docente
Elaboración: El Ejecutor

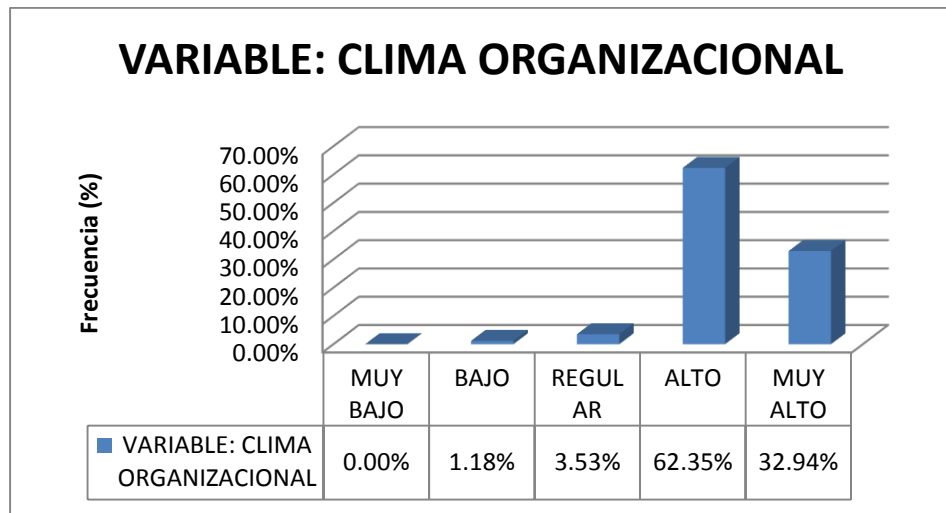


Figura 1: Resultados generales de los niveles del clima organizacional en la IES “Nuestra Señora del Carmen” – Ilave.

Fuente: Tabla N° 07

Elaboración: El Ejecutor

Interpretación:

La tabla N° 07 y figura N° 01 no muestran los resultados de la aplicación del instrumento en el que se muestra que el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave, Provincia de El Collao, Región Puno es alto, dado que el porcentaje alcanza al 62.35%; mientras que para un 32.94% inclusive el clima organizacional es muy alto.

3.3. Resultados de la aplicación del cuestionario clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales:

Los resultados referente a la variable clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales, se muestran a través de la siguiente tabla:

Tabla 8 Resultados de la dimensión relaciones interpersonales

ESCALA DE VALORACIÓN	DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES	
	f	%
MUY BAJO	0	0.0%
BAJO	2	2.35%
REGULAR	4	4.71%
ALTO	51	60.00%
MUY ALTO	28	32.94%
TOTAL	85	100%

Fuente: Cuestionario clima organizacional y desempeño docente
Elaboración: El Ejecutor

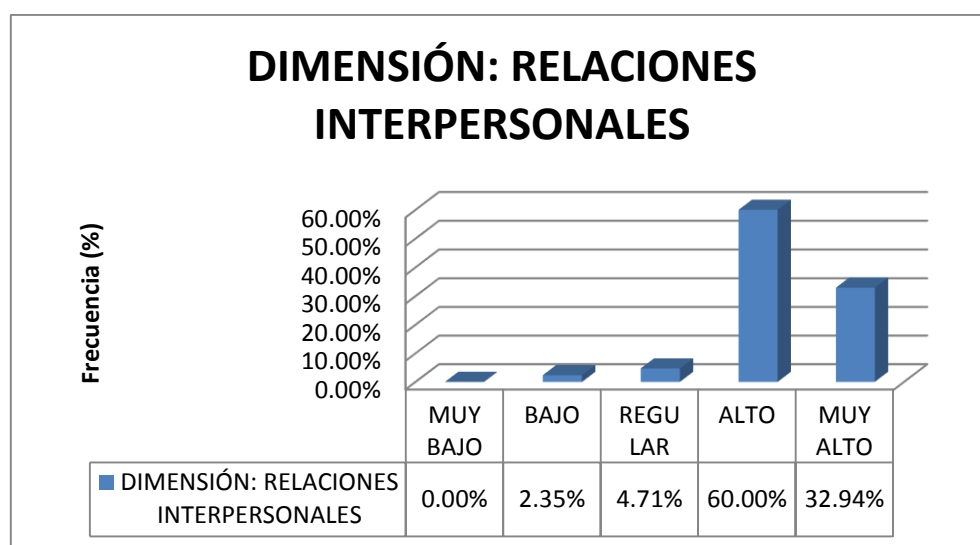


Figura 2: Resultados de la dimensión relaciones interpersonales

Fuente: Tabla N° 08

Elaboración: El Ejecutor

Interpretación:

La tabla N° 08 y figura N° 02 nos muestra que la aplicación del instrumento respecto del clima organizacional en su dimensión relaciones interpersonales que de 85 docentes, el 60.00% de los docentes considera que las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del

Carmen” de llave se encuentra en la escala de valoración alta, mientras que el 32.94% considera que las relaciones interpersonales están en la escala muy alta. También la tabla N° 08 y la figura N° 02 nos muestra que el 4.71% constituido por 04 docentes consideran que las relaciones interpersonales se ubican en la categoría regular, y el 2.35% consideran que el clima organizacional se ubica en el nivel bajo, es decir en la institución educativa no hay buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, tampoco se reconocen la buena labor educativa.

3.4. Resultados de la aplicación del cuestionario clima organizacional en su dimensión trabajo en equipo:

Los resultados respecto a la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional, se muestran a través de la siguiente tabla:

Tabla 9 Resultados de la dimensión trabajo en equipo

ESCALA DE VALORACIÓN	DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO	
	fi	fi%
MUY BAJO	0	0.00%
BAJO	0	0.00%
REGULAR	13	15.29%
ALTO	41	48.24%
MUY ALTO	31	36.47%
TOTAL	85	100%

Fuente: Cuestionario clima organizacional y desempeño docente
Elaboración: El Ejecutor

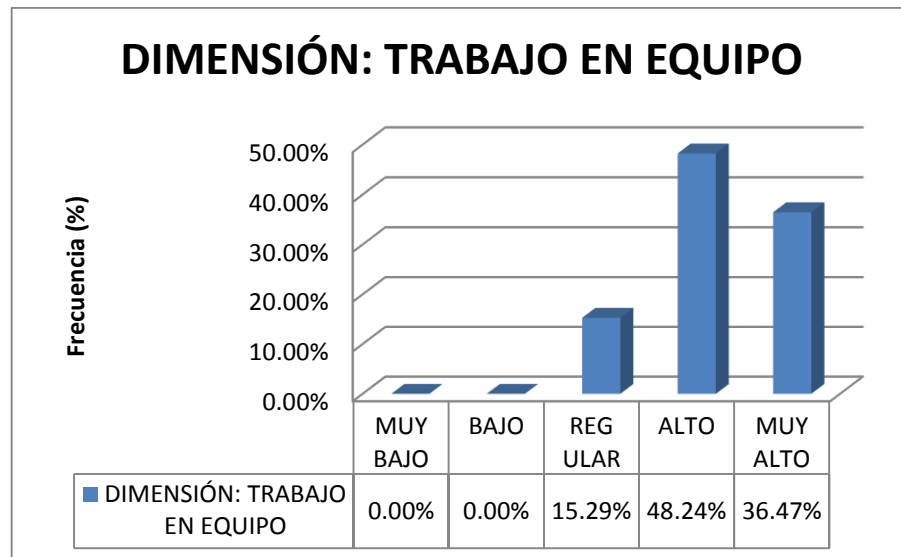


Figura 3: Resultados de la dimensión trabajo en equipo
Fuente: Tabla N° 09
Elaboración: El Ejecutor

Interpretación:

Según la tabla N° 09 y la figura N° 03, el 48.24% de docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave, consideran que el trabajo en equipo es alto y el 36.47% de docentes consideran que el trabajo en equipo es muy alto, ello implica que realizan reuniones de coordinación con los docentes de otras áreas curriculares, así como existe apoyo entre ellos y el ambiente físico permite trabajar cómodamente.

Pero también se tiene un grupo de 13 docentes que consideran que el trabajo en equipo es regular y en términos porcentuales constituye el 15.29%. y no se tiene a docentes que consideran que el trabajo en equipo es bajo o muy bajo.

3.5. Resultados de la aplicación del cuestionario clima organizacional en su dimensión comunicación:

Los resultados sobre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional, se muestran a través de la siguiente tabla:

Tabla 10 Resultados de la dimensión comunicación.

ESCALA DE VALORACIÓN	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN	
	fi	fi%
MUY BAJO	1	1.18%
BAJO	0	0.00%
REGULAR	7	8.24%
ALTO	54	63.53%
MUY ALTO	23	27.06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Cuestionario clima organizacional y desempeño docente

Elaboración: El Ejecutor

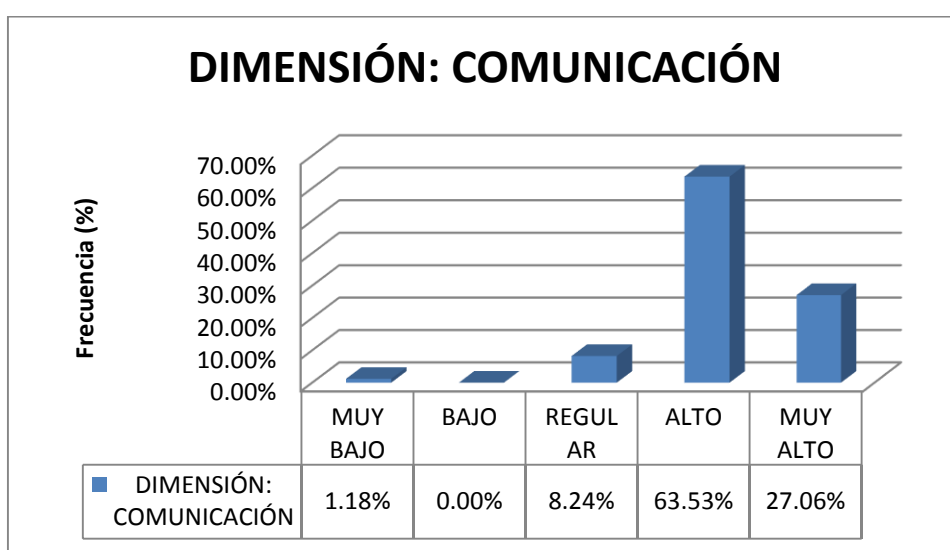


Figura 4 Resultados de la dimensión comunicación

Fuente: Tabla N° 10

Elaboración: El Ejecutor

Interpretación:

La tabla N° 10 y la figura N° 04 referente al clima organizacional en su dimensión de comunicación muestra que los porcentajes con mayor relevancia es la escala alta que representa el 63.53% y en la escala muy alta el 27.06%, ello pone de manifiesto que en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de llave, que existe una buena comunicación entre los docentes, así mismo en su mayoría consideran que la información pedagógica debe ser compartido por todos los docente.

También muestra que el 1.18% que considera a la comunicación en la escala muy baja, ello pondría de manifiesto que hay desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la misma institución.

3.6. Resultados generales de la aplicación del cuestionario desempeño docente:

Tabla 11 Resultados de la variable desempeño docente y sus dimensiones

ESCALA DE VALORACIÓN	VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE	
	fi	fi%
MUY BAJO	1	1.18%
BAJO	0	0.00%
REGULAR	1	1.18%
ALTO	39	45.88%
MUY ALTO	44	51.76%
TOTAL	85	100%

Fuente: Cuestionario clima organizacional y desempeño docente
Elaboración: El Ejecutor

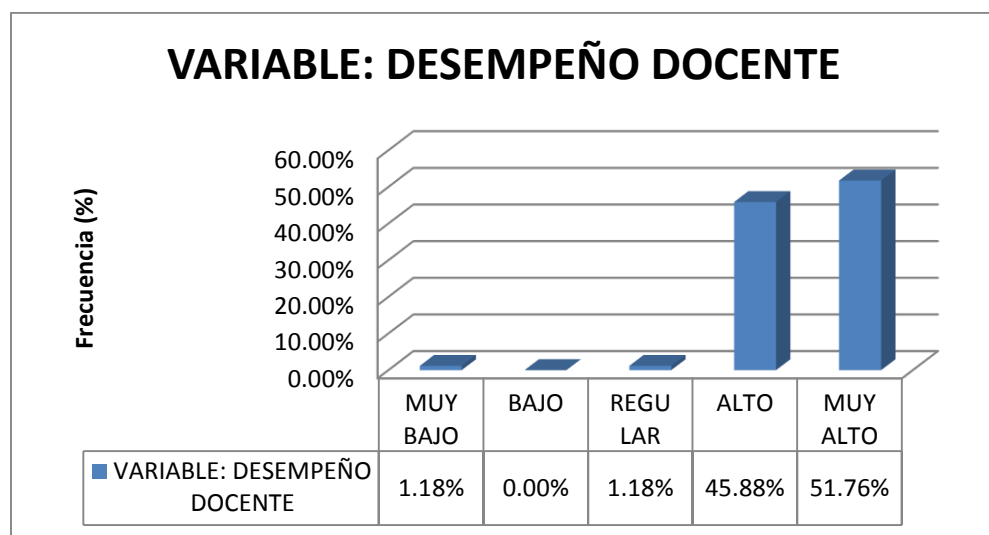


Figura 5: Resultados generales de la variable desempeño docente
Fuente: Tabla N° 11
Elaboración: El Ejecutor

Interpretación:

La tabla N° 11 y la figura N° 05 no muestran los resultados de la aplicación del instrumento en el que se muestra que el desempeño docente en la

Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave, Provincia de El Collao, Región Puno es muy alto, dado que el porcentaje alcanza al 51.76%; mientras que para un 45.88% el desempeño docente es alto; sin embargo existe un docente que sostiene que el desempeño es muy bajo que representa el 1.18%.

3.7. Resultados de la aplicación del cuestionario desempeño laboral en su dimensión diversificación curricular:

Tabla 12 Resultados de la dimensión diversificación curricular

ESCALA DE VALORACIÓN	DIMENSIÓN: DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR	
	f	%
MUY BAJO	1	1.18%
BAJO	1	1.18%
REGULAR	2	2.35%
ALTO	39	45.88%
MUY ALTO	42	49.41%
TOTAL	85	100%

Fuente: Cuestionario clima organizacional y desempeño docente
Elaboración: El Ejecutor

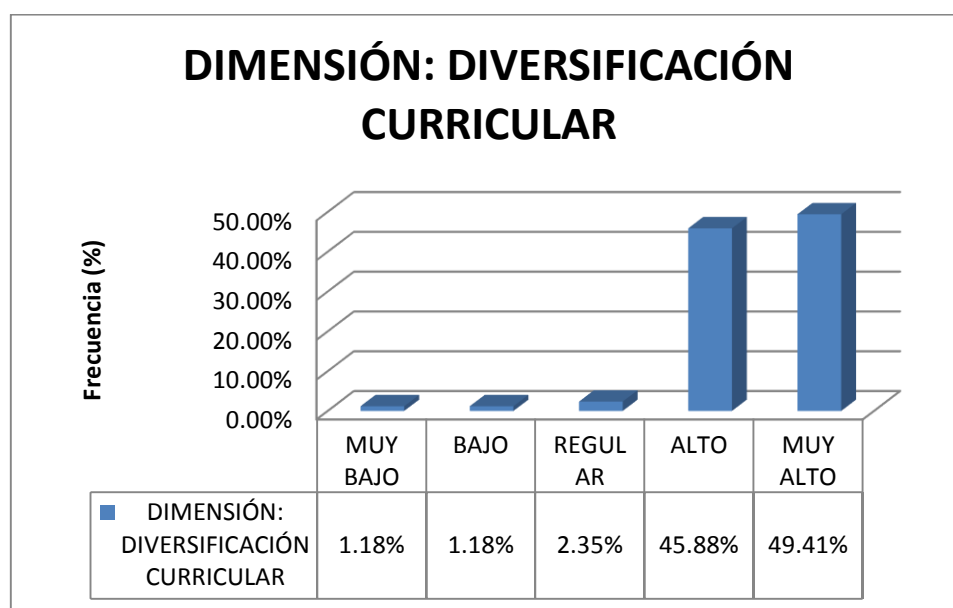


Figura 6: Resultados de la dimensión diversificación curricular
Fuente: Tabla N° 13
Elaboración: El Ejecutor

Interpretación:

La tabla N° 12 y figura N° 06 sobre la dimensión diversificación curricular muestra que el 45.88 % se ubica en la escala de valoración alto y el 49.41% en la escala de valoración muy alto, ello permite colegir que los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave, Provincia de El Collao, región Puno, diversifican y contextualizan sus programaciones curriculares, y en ello toman como base el Diseño Curricular Nacional mejorado, y la metodología usada permite potenciar el desarrollo de las competencias en los estudiantes.

Evidencia también que el Proyecto Curricular Institucional recoge la diversificación curricular desarrollada por los docentes.

3.8. Resultados de la aplicación del cuestionario desempeño docente en su dimensión de planificación:

Tabla 13 Resultados de la dimensión planificación curricular

ESCALA DE VALORACIÓN	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	
	f	%
MUY BAJO	1	1.18%
BAJO	0	0.00%
REGULAR	2	2.35%
ALTO	40	47.06%
MUY ALTO	42	49.41%
TOTAL	85	100%

Fuente: Cuestionario clima organizacional y desempeño docente
Elaboración: El Ejecutor

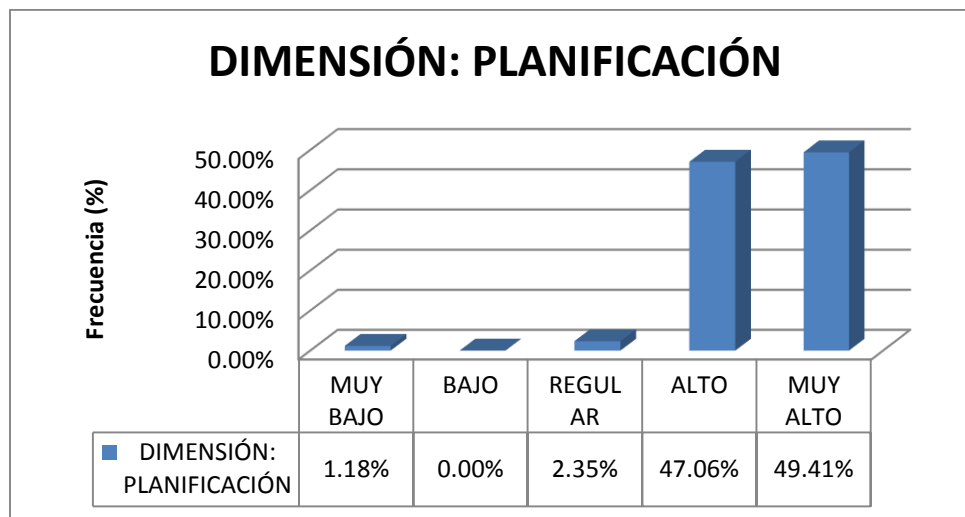


Figura 7: Resultados de la dimensión planificación curricular
Fuente: Tabla N° 13
Elaboración: El Ejecutor

Interpretación:

La tabla N° 13 y la figura N° 07 muestran que en lo que corresponde a la planificación curricular el porcentaje más elevado corresponde a la escala de valoración muy alta dado que constituye el 49.41% y la escala de valoración alta se ubica con el 47.06%.

Estos resultados evidencian que los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave, elaboran sus sesiones de aprendizaje, los mismos que son provechosos para los estudiantes y además los recursos utilizados en las sesiones de aprendizaje se adecuan a su contexto.

3.9. Resultados de la aplicación del cuestionario desempeño docente en su dimensión de evaluación:

Los resultados de la dimensión planificación curricular se muestran a través de la siguiente tabla:

Tabla 14 Resultados de la dimensión evaluación

ESCALA DE VALORACIÓN	DIMENSIÓN: EVALUACIÓN	
	fi	fi%
MUY BAJO	0	0.00%
BAJO	3	3.53%
REGULAR	4	4.71%
ALTO	48	56.47%
MUY ALTO	30	35.29%
TOTAL	85	100%

Fuente: Cuestionario clima organizacional y desempeño docente
Elaboración: El Ejecutor

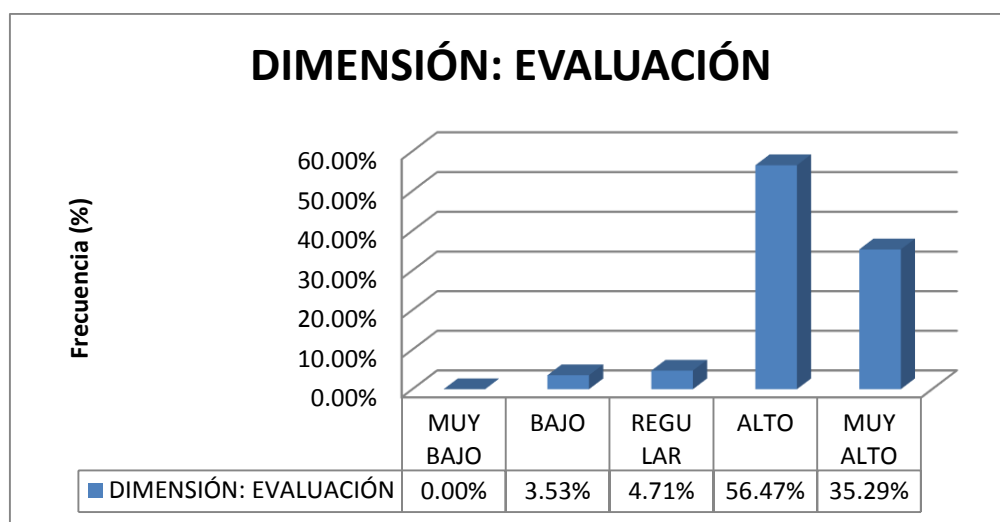


Figura 8: Resultados de la dimensión planificación curricular
Fuente: Tabla N° 14
Elaboración: El Ejecutor

Interpretación:

La tabla N° 14 y figura N° 08 referente a la dimensión de evaluación se evidencia que en la escala de valoración alta se tiene el 56.47%, mientras que el 35.29% se ubica en la escala de valoración muy alta; ello implica que los docentes consideran que debe realizarse con frecuencia la autoevaluación y están de

acuerdo con la coevaluación o evaluación entre pares, considerando que ello va a permitir mejorar su desempeño docente.

Se muestra también que el 4.71% de los docentes se ubican en la escala de valoración regular y lo preocupante es que también se tiene que en la escala de valoración bajo alcanza al 3.53%.

3.10. Prueba de Hipótesis:

Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017

Prueba de contrastación de hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): El clima organizacional, no tiene ningún grado de correlación con el desempeño docente.

Hipótesis alterna (H_a): El clima organizacional, tiene algún grado de correlación con el desempeño docente.

Regla de decisión:

Si el valor $p > 0.01$, se acepta la hipótesis nula (H_0).

Si el valor $p < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 15 Prueba de hipótesis general

CORRELACIONES		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000
	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,570**
		N	,000
	DESEMPEÑO		85
	DOCENTE	Coeficiente de correlación	,570**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con el programa estadístico spss 20

Interpretación:

La tabla N° 15 muestra que los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que existe una relación moderada ($\rho = 0.570$) entre el clima organizacional y el desempeño docente y muy significativa ($**p < .01$).

Luego, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto se concluye que: existe una relación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.

Hipótesis específica 01:

El clima organizacional influye en la diversificación curricular en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.

Prueba de contrastación de hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): El clima organizacional, no tiene ningún grado de correlación con la diversificación curricular.

Hipótesis alterna (H_a): El clima organizacional, tiene algún grado de correlación con la diversificación curricular.

Regla de decisión:

Si el valor $p > 0.01$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si el valor $p < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 16 Prueba de hipótesis 1

CORRELACIONES		CLIMA ORGANIZACIONAL	DIVERSIFICACION CURRICULAR
Rho de Spearman	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000
	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,402**
		N	,000
			85
	DIVERSIFICACION CURRICULAR	Coeficiente de correlación	,402**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			85

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con el programa estadístico spss 20

Interpretación:

La tabla N° 16 evidencia que los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman es moderada ($\rho = 0.402$) entre el clima organizacional y la diversificación curricular y muy significativa ($**p < .01$).

Luego, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto se concluye que: existe una relación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y la diversificación curricular en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.

Hipótesis específica 2:

El clima organizacional influye en la planificación a nivel de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.

Prueba de contrastación de hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): El clima organizacional, no tiene ningún grado de correlación con la planificación.

Hipótesis alterna (H_a): El clima organizacional, tiene algún grado de correlación con la planificación.

Regla de decisión:

Si el valor $p > 0.01$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si el valor $p < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 17 Prueba de hipótesis 2

CORRELACIONES		CLIMA ORGANIZACIONAL	PLANIFICACION
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,493**
		N	,000
			85
	D_PLANIFICACION	Coeficiente de correlación	,493**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con el programa estadístico spss 20

Interpretación:

La tabla N° 17 evidencia que los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman es moderada ($\rho = 0.493$) entre el clima organizacional y la planificación y muy significativa ($**p < .01$).

Luego, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto se concluye que: existe una relación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y la planificación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.

Hipótesis específica 3:

El clima organizacional influye en la evaluación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017..

Prueba de contrastación de hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): El clima organizacional, no tiene ningún grado de correlación con la evaluación.

Hipótesis alterna (H_a):El clima organizacional, tiene algún grado de correlación con la evaluación.

Regla de decisión:

Si el valor $p > 0.01$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si el valor $p < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 18 Prueba de hipótesis 3

CORRELACIONES		CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACION
Rho de Spearman	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000
	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,553**
		N	,000
			85
	EVALUACION	Coeficiente de correlación	,553**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con el programa estadístico spss 20

Interpretación:

La tabla N° 18 evidencia que los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman es moderada ($\rho = 0.553$) entre el clima organizacional y dimensión evaluación de la variable desempeño docente y muy significativa ($**p < .01$); por lo tanto, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación.

En consecuencia se concluye que: existe una relación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y la evaluación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.

IV. DISCUSIÓN:

Respecto a la hipótesis general en la presente investigación se ha encontrado que el clima organizacional (relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación) y el desempeño docente (diversificación curricular, planificación y evaluación). se relacionan de manera positiva y moderada en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao Ilave – 2017, dado que la correlación Rho de Spearman es de 0.570, el cual contrasta con lo encontrado por Cristobal (2014) en su tesis para optar el grado académico de magister titulada “Clima organizacional y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva Huaral, 2014” por cuanto dicho investigador concluyó que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva Pública Huaral. 2014 (Rho de Spearman = 0,663**).

Asi mismo Flores (2016) en su tesis para optar el grado académico de Magister Scientiae en Administración de la Educación, titulado “Clima Escolar y Desempeño Docente en la Insitución Educativa Secundaria José Macedo Mendoza de Macusani – 2016”, llegó a la conclusión de que el clima escolar tiene un grado de correlación moderada y positiva con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa objeto de estudio, dado que el clima escolar es calificado como regular por los docentes y el coefiente de correlación r de Pearson es de 0,61.; que tambien corrobora los resultados encontrados en la presente investigación.

Ello quiere decir que en las Instituciones Educativas cuando las relaciones interpersonales se deterioran, el trabajo en equipo y la comunicación no son los más adecuados, el desempeño docente a nivel de la diversificación curricular, la planificación curricular y la evaluación no son pertinentes; por ello las autoridades educativas deben preocuparse por fomentar y mantener un clima organizacional saludable.

Respecto a la hipótesis específica 1, se ha encontrado que existe una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la diversificación curricular, ya que se ha podido establecer que el coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0.402; en el caso de la hipótesis específica 2, los resultados mostraron una correlación moderada entre el clima organizacional y la planificación (rho = por cuanto el rho de Spearman es de 0.493 y en el caso de la hipótesis específica 3, los resultados señalan también que hay una correlación moderada (rho = 0.553) entre el clima organizacional y la evaluación, el cual pone de manifiesto que no solo el clima organizacional afecta en la gestión administrativa, sino también en la gestión institucional y pedagógica de la Institución educativa, dado que si el clima organizacional no es el adecuado, a nivel de la diversificación curricular no se adecuaría el currículo a las necesidades, demandas y características de los estudiantes y si se efectúa, se realizaría medianamente; estos aspectos también son corroborados por (Acosta, 2002) quien refiere que el clima organizacional es percibido por el personal y va a influir en su bienestar o malestar. El clima organizacional es la forma como cada individuo percibe a su ambiente de trabajo (Martínez, 2003) y está influenciado por valores, actitudes, creencias y por el entorno mismo.

V. CONCLUSIONES

Primera. Con la presente investigación se determinó que existe correlación positiva moderada ($\rho = 0.570$) y significativa ($**p < .01$) entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.

Segunda. Se pudo determinar también que existe una correlación moderada entre la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular de la variable desempeño docente, por cuanto el coeficiente de correlación rho de Spearman es moderada es 0.402 y significativa ($**p < .01$) en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.

Tercera: A su vez los resultados de estudio permitieron determinar también que existe una correlación moderada, entre la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente, dado que los resultados de la correlación rho de Spearman es 0.493 y significativa ($**p < .01$). en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.

Cuarta. El contraste del resultado indicó que existe una correlación moderada (ρ de Spearman = 0.553), pero significativa ($**p < .01$) entre la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente en

la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de
Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Aguado Maldonado, J. E. (2012). Clima Organizacional en una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Libros en Red.
- Ansi3n, J., & Villacorta, A. M. (2004). *Para comprender la escuela p3blica: desde sus crisis y posibilidades*. Lima: Pontificia Universidad Cat3lica del Per3.
- Barriga, R. R. (2016). Clima organizacional y desempe3o docente en la Universida "Jaime Bausate y Meza" Jes3s Maria, Lima - 2016. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bisquerra Alzina, R. (1987). *Introducci3n a la estadística aplicada a la investigaci3n educativa*. Barcelona: PPU.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de trabajo en las organizaciones*. M3xico: Trillas S.A.
- Contreras, R. D., & Jim3nez, A. L. (2016). Liderazgo y Clima Organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos b3sicos para su intervenci3n. Bogota, Colombia.
- Cristobal Rojas, S. (2014). *Clima organizacional y desempe3o docente en el centro de educaci3n t3cnica productiva Huaral*.
- Fernandez T., J. L., & Quiroz P., R. E. (2008). Evaluaci3n por competencias.
- Flores Flores, P. R. (2016). *Clima escolar y desempe3o docente en la Instituci3n Educativa Secundaria Jos3 Macedo Mendoza de Macusani*.
- Franco, C. A., & Velasquez, V. F. (2000). C3mo mejorar la eficiencia operativa utilizando el trabajo en equipo. *Estudios Gerenciales*, 27-35.
- G3mez, G. R. (2007). *Comunicaci3n y Cultura Organizacional en empresas china y japonesas*. M3xico: ISBN-13: 978-84-690-3682-2.
- Garcia, H. G., & Segura, A. L. (2013). El Clima Organizacional y su relaci3n con el Desempe3o Desempe3o en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay - 2013. Universidad Sedes Sapientiae.
- Garc3a, S. M. (2009). Clima Organizacional y su diagn3stico: Una aproximaci3n conceptual. *Cuadernos de administraci3n*(42).
- Geronimo, D. (2014). Clima organizacional en la Instituci3n Educativa N3 30764 "Capelito" del distrito de Chanchamayo - Junio. Universidad Nacional del Centro del Per3.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Luengo, Y. (2013). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centro de Educación Inicial del Municipio de Mara. Zulia, Venezuela.
- Meléndez M., S., & Gómez V., L. (2008). La planificación curricular en el aula, un modelo de enseñanza por competencias. *Laurus*, 14(26), 367-392.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima.
- Montenegro, A. I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Bogota: Magisterio. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+docente&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjR2OSw4vPZAUMwIkKHYVRDsgQ6AEIJzAA#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20docente&f=false>
- Orbegozo, G. A. (2010). Problemas Teóricos del Clima Organizacional:. *Rev. Psicol*, 347-362.
- Palomino, F. C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de la unidad académica de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres*. Lima.
- Rivera, L. M. (2000). El Clima Organizacional de unidades educativas y la puesta de marcha de la reforma educativa. Antofagasta, Chile: Universidad de Antofagasta - Chile.
- Taboada, M. (2006). Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Torres, J. L. (14 de Enero de 2008). *Desempeño profesional del tutor y su mejoramiento en Cuba*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/desempeno-profesional-del-tutor-y-su-mejoramiento-en-cuba/>
- Winter, R. S. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Madrid: Dias de santo S.A.

VII. ANEXOS:

ANEXO 01

CODIGO	
---------------	--

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su Institución Educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicitamos responda todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias.

I. DATOS GENERALES:

(Marque con una X su respuesta).

- a. Sexo:
 - Masculino()
 - Femenino()
- b. Edad:
 - De 20 a 30 años ()
 - De 31 a 50 ()
 - De 51 a más años ()
- c. Título del docente:
 - Licenciado ()
 - Profesor()
- d. Grado de estudios:
 - Bachiller()
 - Magister()
 - Doctor()
- e. Tiempo de servicios:
 - De 1 a 10 años ()
 - De 11 a 20 años ()
 - De 21 a más años ()

- II. Instrucciones:
Estimado(a) profesor(a):

A continuación se le presenta una serie de preguntas, que deberá responder marcando con una (X) la opción que considere expresa mejor su percepción sobre el tema.

CLIMA ORGANIZACIONAL:

N°	ITEMS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN ACUERDO
1	Mantengo buenas relaciones interpersonales con los miembros de mi Institución Educativa					
2	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo					
3	En mi Institución Educativa reconocen habitualmente la buena labor educativa realizada					
4	El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.					
5	La relación con los docentes de otras áreas curriculares me permite trabajar cómodamente					
6	Los docentes de otras áreas curriculares me ayudan cuando los necesito					
7	Las reuniones de coordinación con los docentes de las otras áreas curriculares son recuentes					
8	Mi institución educativa es flexible y se adapta bien a los cambios.					
9	El ambiente físico de mi aula y o área me permite trabajar cómodamente.					
10	Se me permite ser creativo e innovador en la solución de los conflictos laborales					
11	Existe buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
12	El Director de me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
13	La información de interés pedagógico debe ser compartido con los demás					
14	Presto atención a los comunicado que emite el director					
15	Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la Institución Educativa					

DESEMPEÑO DOCENTE:

N°	ITEMS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN ACUERDO
16	Realiza la diversificación curricular teniendo en cuenta la realidad					
17	Para realizar la diversificación curricular, tomo como base el DCN.					
18	Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto					
19	Las metodologías utilizadas potencian el desarrollo de las competencias de los estudiantes					
20	La diversificación curricular está considerada dentro del PCI					
21	Los objetivos guardan relación con la visión y misión institucional					
22	Elaboro el mis sesiones de aprendizaje					
23	Consigo los objetivos que me propongo					
24	Las actividades que realizo con mis estudiantes al terminar cada sesión de aprendizaje son provechosos					
25	Los recursos que utilizo en las sesiones de aprendizaje se adecuan a nuestro contexto					
26	Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y mejorar su trabajo pedagógico					
27	Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente					
28	Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes					
29	Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados					
30	El Director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.					

Muchas gracias.

ANEXO N° 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

Título de la Investigación: Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.

Instrumento a validar: Cuestionario.

Autor del instrumento: Adaptado por Francisco HUANACUNI MAMANI de García Herrera, Gregorio y SEGURA AGÜERO, Luis Alberto.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE		DEFICIENTE		REGULAR		BUENO		MUY BUENO										
			00 - 05	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible																	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado de acuerdo a las variables de estudio																	X		
3	ACTUALIDAD	Esta adecuado a la necesidad de información																	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X		
5	EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente																	X		
6	INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos de las variables																	X		
7	CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos técnico-científicos																	X		
8	COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables, dimensiones y los indicadores																	X		
9	METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio																	X		
10	PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación																	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El Instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lugar y Fecha: *Ilaire* *15* de *Febrero* del *2017*

Apellidos y nombres del experto: Mg (X) Dr. ()

Alanoca Ticona Marleni

DNI: *01874633* Teléfono/Celular: *988621345*



Firma del Experto Informante

Marleni Alanoca Ticona

DNI *01874633*

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTO)

Título de la Investigación: Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.

Instrumento a validar: Cuestionario.

Autor del instrumento: Adaptado por Francisco HUANACUNI MAMANI de García Herrera, Gregorio y SEGURA AGÜERO, Luis Alberto.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE		DEFICIENTE		REGULAR		BUENO		MUY BUENO											
			00-05	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible																X				
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado de acuerdo a las variables de estudio																X				
3	ACTUALIDAD	Esta adecuado a la necesidad de información																X				
4	ORGANIZACION	Existe una organización lógica																X				
5	EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente																X				
6	INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos de las variables																X				
7	CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos técnico-científicos																X				
8	COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables, dimensiones y los indicadores																X				
9	METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio																X				
10	PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación																X				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80 %

Lugar y Fecha: *Ilave*, *15* de *Febrero* del *2017*

Apellidos y nombres del experto: Mg (x) Dr. ()

Olarte Huaman Sergio Cesar

DNI: *01321676* Teléfono/Celular: *956745798*


Firma del Experto Informante
Sergio Cesar Olarte Huaman

ANEXO 03

MATRÍZ DE CONSISTENCIA.

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017?	Hipótesis General Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.	Objetivo General Determinar la relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.	V1. Clima organizacional	Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Comunicación	Diseño: Descriptivo correlacional. Tipo: No experimental. Población: 85 docentes de la IES Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017.
¿Cómo el clima organizacional influye en la diversificación curricular en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017?	El clima organizacional influye en la diversificación curricular en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.	Determinar la relación entre clima organizacional y la diversificación curricular en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.	V2. Desempeño docente	Diversificación curricular	Muestra: 85 docentes de la IES Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave, 2017. Técnicas: Encuesta.
¿Cómo el clima organizacional influye en la planificación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017?	El clima organizacional influye en la planificación a nivel de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.	Determinar la relación entre el clima organizacional y la planificación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.		Planificación	Instrumentos: Cuestionario para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

¿Cómo el clima organizacional influye en la evaluación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017?	El Clima organizacional influye influye en la evaluación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017.	Determinar la relación entre el clima organizacional y la evaluación en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave 2017		Evaluación	
---	---	--	--	------------	--

ANEXO 04

	DIMENSIONES						VARIABLE I		DIMENSIONES						VARIABLE II	
ITEM	RELACIONES INTERPERSONALES		TRABAJO EN EQUIPO		COMUNICACIÓN		CLIMA ORGANIZACIONAL		DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR		PLANIFICACIÓN		EVALUACIÓN		DESEMPEÑO DOCENTE	
	PUNTAJE	INTRV	PUNTAJE	INTRV	PUNTAJE	INTRV	CLIMA ORGANIZACIONAL	INTRV	PUNTAJE		PUNTAJE	INTRV	PUNTAJE	INTRV	DESEMPEÑO DOCENTE	INTRV
1	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO
2	21	ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	65	MUY ALTO	25	MUY ALTO	25	MUY ALTO	25	MUY ALTO	75	MUY ALTO
3	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	21	ALTO	66	MUY ALTO	20	ALTO	22	MUY ALTO	20	ALTO	62	ALTO
4	20	ALTO	20	ALTO	19	ALTO	59	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	21	ALTO	61	ALTO
5	18	ALTO	19	ALTO	23	MUY ALTO	60	ALTO	25	MUY ALTO	25	MUY ALTO	24	MUY ALTO	74	MUY ALTO
6	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	19	ALTO	63	ALTO	21	ALTO	18	ALTO	21	ALTO	60	ALTO
7	13	BAJO	21	ALTO	24	MUY ALTO	58	ALTO	11	BAJO	20	ALTO	20	ALTO	49	REGULAR
8	23	MUY ALTO	21	ALTO	22	MUY ALTO	66	MUY ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	66	MUY ALTO
9	21	ALTO	21	ALTO	22	MUY ALTO	64	MUY ALTO	24	MUY ALTO	24	MUY ALTO	21	ALTO	69	MUY ALTO

10	22	MUY ALTO	16	REGULAR	16	REGULAR	54	ALTO	19	ALTO	19	ALTO	19	ALTO	57	ALTO
11	14	REGULAR	16	REGULAR	20	ALTO	50	REGULAR	21	ALTO	21	ALTO	21	ALTO	63	ALTO
12	16	REGULAR	18	ALTO	19	ALTO	53	ALTO	24	MUY ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	68	MUY ALTO
13	19	ALTO	23	MUY ALTO	17	REGULAR	59	ALTO	23	MUY ALTO	21	ALTO	21	ALTO	65	MUY ALTO
14	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	68	MUY ALTO	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	68	MUY ALTO
15	21	ALTO	22	MUY ALTO	18	ALTO	61	ALTO	19	ALTO	22	MUY ALTO	19	ALTO	60	ALTO
16	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	18	ALTO	62	ALTO	21	ALTO	23	MUY ALTO	21	ALTO	65	MUY ALTO
17	18	ALTO	17	REGULAR	17	REGULAR	52	ALTO	16	REGULAR	17	REGULAR	19	ALTO	52	ALTO
18	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO
19	21	ALTO	22	MUY ALTO	21	ALTO	64	MUY ALTO	21	ALTO	22	MUY ALTO	17	REGULAR	60	ALTO
20	19	ALTO	18	ALTO	19	ALTO	56	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO
21	15	REGULAR	16	REGULAR	17	REGULAR	48	REGULAR	19	ALTO	18	ALTO	18	ALTO	55	ALTO
22	25	MUY ALTO	25	MUY ALTO	25	MUY ALTO	75	MUY ALTO	23	MUY ALTO	24	MUY ALTO	25	MUY ALTO	72	MUY ALTO
23	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	20	ALTO	65	MUY ALTO	24	MUY ALTO	24	MUY ALTO	24	MUY ALTO	72	MUY ALTO
24	18	ALTO	17	REGULAR	19	ALTO	54	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	19	ALTO	59	ALTO
25	20	ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	64	MUY ALTO	23	MUY ALTO	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	68	MUY ALTO
26	24	MUY ALTO	20	ALTO	23	MUY ALTO	67	MUY ALTO	23	MUY ALTO	25	MUY ALTO	20	ALTO	68	MUY ALTO
27	18	ALTO	21	ALTO	19	ALTO	58	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	21	ALTO	61	ALTO
28	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	21	ALTO	66	MUY ALTO	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	68	MUY ALTO
29	23	MUY ALTO	18	ALTO	19	ALTO	60	ALTO	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	67	MUY ALTO
30	20	ALTO	19	ALTO	24	MUY ALTO	63	ALTO	16	REGULAR	18	ALTO	20	ALTO	54	ALTO
31	23	MUY ALTO	20	ALTO	21	ALTO	64	MUY ALTO	25	MUY ALTO	22	MUY ALTO	20	ALTO	67	MUY ALTO

32	21	ALTO	21	ALTO	17	REGULAR	59	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO
33	20	ALTO	19	ALTO	20	ALTO	59	ALTO	24	MUY ALTO	23	MUY ALTO	18	ALTO	65	MUY ALTO
34	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	67	MUY ALTO	22	MUY ALTO	21	ALTO	21	ALTO	64	MUY ALTO
35	20	ALTO	18	ALTO	22	MUY ALTO	60	ALTO	20	ALTO	21	ALTO	23	MUY ALTO	64	MUY ALTO
36	20	ALTO	18	ALTO	21	ALTO	59	ALTO	20	ALTO	24	MUY ALTO	12	BAJO	56	ALTO
37	21	ALTO	23	MUY ALTO	18	ALTO	62	ALTO	23	MUY ALTO	21	ALTO	21	ALTO	65	MUY ALTO
38	20	ALTO	23	MUY ALTO	21	ALTO	64	MUY ALTO	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	67	MUY ALTO
39	23	MUY ALTO	19	ALTO	19	ALTO	61	ALTO	22	MUY ALTO	21	ALTO	18	ALTO	61	ALTO
40	24	MUY ALTO	20	ALTO	20	ALTO	64	MUY ALTO	20	ALTO	21	ALTO	20	ALTO	61	ALTO
41	18	ALTO	16	REGULAR	24	MUY ALTO	58	ALTO	18	ALTO	21	ALTO	17	REGULAR	56	ALTO
42	21	ALTO	24	MUY ALTO	24	MUY ALTO	69	MUY ALTO	25	MUY ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	69	MUY ALTO
43	23	MUY ALTO	24	MUY ALTO	21	ALTO	68	MUY ALTO	20	ALTO	24	MUY ALTO	25	MUY ALTO	69	MUY ALTO
44	8	MUY BAJO	9	MUY BAJO	15	REGULAR	45	REGULAR	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	20	ALTO	65	MUY ALTO
45	19	ALTO	23	MUY ALTO	19	ALTO	61	ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	66	MUY ALTO
46	21	ALTO	20	ALTO	19	ALTO	60	ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	20	ALTO	64	MUY ALTO
47	20	ALTO	20	ALTO	18	ALTO	58	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO
48	19	ALTO	23	MUY ALTO	19	ALTO	61	ALTO	21	ALTO	18	ALTO	22	MUY ALTO	61	ALTO
49	22	MUY ALTO	20	ALTO	18	ALTO	60	ALTO	24	MUY ALTO	25	MUY ALTO	25	MUY ALTO	74	MUY ALTO
50	22	MUY ALTO	20	ALTO	22	MUY ALTO	64	MUY ALTO	25	MUY ALTO	24	MUY ALTO	25	MUY ALTO	74	MUY ALTO
51	20	ALTO	20	ALTO	21	ALTO	61	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO
52	21	ALTO	19	ALTO	22	MUY ALTO	62	ALTO	20	ALTO	21	ALTO	19	ALTO	60	ALTO

53	18	ALTO	18	ALTO	20	ALTO	56	ALTO	24	MUY ALTO	22	MUY ALTO	21	ALTO	67	MUY ALTO
54	20	ALTO	22	MUY ALTO	19	ALTO	61	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO
55	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	67	MUY ALTO	24	MUY ALTO	24	MUY ALTO	22	MUY ALTO	70	MUY ALTO
56	20	ALTO	14	REGULAR	18	ALTO	52	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	18	ALTO	58	ALTO
57	19	ALTO	21	ALTO	18	ALTO	58	ALTO	18	ALTO	20	ALTO	18	ALTO	56	ALTO
58	25	MUY ALTO	23	MUY ALTO	21	ALTO	69	MUY ALTO	25	MUY ALTO	25	MUY ALTO	24	MUY ALTO	74	MUY ALTO
59	20	ALTO	14	REGULAR	18	ALTO	52	ALTO	25	MUY ALTO	25	MUY ALTO	22	MUY ALTO	72	MUY ALTO
60	20	ALTO	17	REGULAR	19	ALTO	56	ALTO	21	ALTO	17	REGULAR	16	REGULAR	54	ALTO
61	20	ALTO	21	ALTO	17	REGULAR	58	ALTO	24	MUY ALTO	19	ALTO	22	MUY ALTO	65	MUY ALTO
62	13	BAJO	15	REGULAR	8	MUY BAJO	36	BAJO	7	MUY BAJO	8	MUY BAJO	12	BAJO	27	MUY BAJO
63	22	MUY ALTO	18	ALTO	23	MUY ALTO	63	ALTO	18	ALTO	19	ALTO	20	ALTO	57	ALTO
64	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	21	ALTO	66	MUY ALTO	22	MUY ALTO	20	ALTO	22	MUY ALTO	64	MUY ALTO
65	21	ALTO	19	ALTO	19	ALTO	59	ALTO	21	ALTO	21	ALTO	20	ALTO	62	ALTO
66	20	ALTO	18	ALTO	21	ALTO	59	ALTO	20	ALTO	24	MUY ALTO	12	BAJO	56	ALTO
67	21	ALTO	23	MUY ALTO	18	ALTO	62	ALTO	23	MUY ALTO	21	ALTO	21	ALTO	65	MUY ALTO
68	20	ALTO	23	MUY ALTO	21	ALTO	64	MUY ALTO	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	67	MUY ALTO
69	23	MUY ALTO	19	ALTO	19	ALTO	61	ALTO	22	MUY ALTO	21	ALTO	18	ALTO	61	ALTO
70	24	MUY ALTO	20	ALTO	20	ALTO	64	MUY ALTO	20	ALTO	21	ALTO	20	ALTO	61	ALTO
71	18	ALTO	16	REGULAR	24	MUY ALTO	58	ALTO	18	ALTO	21	ALTO	17	REGULAR	56	ALTO
72	21	ALTO	24	MUY ALTO	24	MUY ALTO	69	MUY ALTO	25	MUY ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	69	MUY ALTO
73	23	MUY ALTO	24	MUY ALTO	21	ALTO	68	MUY ALTO	20	ALTO	24	MUY ALTO	25	MUY ALTO	69	MUY ALTO

74	8	MUY BAJO	9	MUY BAJO	15	REGULAR	60	ALTO	23	MUY ALTO	22	MUY ALTO	20	ALTO	65	MUY ALTO
75	19	ALTO	23	MUY ALTO	19	ALTO	61	ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	66	MUY ALTO
76	21	ALTO	20	ALTO	19	ALTO	60	ALTO	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	20	ALTO	64	MUY ALTO
77	22	MUY ALTO	20	ALTO	22	MUY ALTO	64	MUY ALTO	25	MUY ALTO	24	MUY ALTO	25	MUY ALTO	74	MUY ALTO
78	20	ALTO	20	ALTO	21	ALTO	61	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO
79	21	ALTO	19	ALTO	22	MUY ALTO	62	ALTO	20	ALTO	21	ALTO	19	ALTO	60	ALTO
80	18	ALTO	18	ALTO	20	ALTO	56	ALTO	24	MUY ALTO	22	MUY ALTO	21	ALTO	67	MUY ALTO
81	20	ALTO	22	MUY ALTO	19	ALTO	61	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	60	ALTO
82	22	MUY ALTO	22	MUY ALTO	23	MUY ALTO	67	MUY ALTO	24	MUY ALTO	24	MUY ALTO	22	MUY ALTO	70	MUY ALTO
83	20	ALTO	14	REGULAR	18	ALTO	52	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	18	ALTO	58	ALTO
84	19	ALTO	21	ALTO	18	ALTO	58	ALTO	18	ALTO	20	ALTO	18	ALTO	56	ALTO
85	25	MUY ALTO	23	MUY ALTO	21	ALTO	69	MUY ALTO	25	MUY ALTO	25	MUY ALTO	24	MUY ALTO	74	MUY ALTO

ANEXO 04

ANEXO 05



EMBLEMÁTICA
I.E.S. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"
Resolución Ministerial N° 318-2010-ED.
Jr. Santa Barbara Nro. 420; Teléfono Nro. 051-552018

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" – ILAVE

HACE CONSTAR:

Que, el Profesor Francisco HUANACUNI MAMANI identificado con DNI 01330956 ha ejecutado la tesis titulado "Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao Ilave - 2017" en la Institución Educativa que dirijo, con la finalidad de optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

Se expide la presente constancia a petición verbal del interesado.

Ilave, 10 de Mayo del 2018

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO
PRD. LACRUZ MOISES MEDINA ESTELA
DIRECTOR
I.E.S. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" – ILAVE